



Rétractation employeur après entretien préalable (suite)

Par **babyface7**, le **06/12/2012** à **15:18**

Vendredi 30/11: entretien préalable avec mon responsable, assistée d'un de mes collègues délégué du personnel. Le motif annoncé est le suivant: manque d'implication dans le cadre d'une prospection insuffisante (pas de faute). Mon responsable me dit qu'il n'est pas forcément d'accord avec le terme "manque d'implication". On me reproche un manque de visites clients, apparemment dû à une mauvaise organisation. Mon responsable me dit que mon unique homologue dans la société atteint son quota de visites et que ça fonctionne très bien. Je me doutais qu'il essaierait de m'atteindre par ce biais, je m'étais donc munie de documents comparatifs : je lui indique que mon homologue réalise peut-être plus de CA que moi (je ne sais pas, je n'ai pas accès à ses chiffres), mais que ce soit l'an dernier ou depuis mon retour cette année, son nombre de visites n'est pas supérieur au mien.

Lundi 03/12, j'envoie un mail à mon responsable l'informant que, vu le contexte, je n'avais pas anticipé ma prise de rdv, ne sachant pas si je serais encore en poste. Je lui demande de me dire concrètement si je dois continuer à appeler mes clients pour fixer des rdv? Il me répond que suite à l'entretien du 30/11, aucune décision définitive n'a été prise et que donc il ne voit pas pourquoi je n'honorerais pas les rdv inscrits à mon prévisionnel de décembre. J'espérais recevoir ma lettre de licenciement cette fin de semaine pour que mon calvaire cesse enfin et que je puisse faire valoir mes droits devant les Prud'Hommes (normalement ils pouvaient me l'envoyer à partir d'hier), mais je commence à craindre qu'ils finissent par renoncer, faute de preuves tangibles.

Que faire si jamais ils reviennent sur leur décision? Je sais depuis presque 1 mois que je ne suis plus dans les projets 2013 et je suis toujours là à aller voir mes clients comme si de rien n'était, c'est vraiment invivable. Je ne me vois plus du tout travailler avec ces gens-là, pour être commercial il faut être motivé, avoir confiance en soi et foi en son entreprise alors que moi j'ai le moral et l'estime de moi-même dans les chaussettes. Si finalement ils renoncent, ai-je un quelconque recours pour harcèlement moral ou autre? J'ai peur qu'ils me laissent en plan et m'obligent à finir par démissionner.

Merci d'avance pour vos conseils.

Par **janus2fr**, le **06/12/2012** à **16:56**

[citation]Que faire si jamais ils reviennent sur leur décision? [/citation]

Bonjour,

En théorie, la décision de l'employeur ne peut pas être prise avant les 2 jours qui suivent l'entretien préalable pour un éventuel licenciement.

Vous ne pouvez donc pas dire que l'employeur reviendrait sur sa décision !

L'entretien est justement fait pour que le salarié s'explique sur ce qui lui est reproché. C'est seulement après que l'employeur décide s'il sanctionne ou pas.

Donc au niveau où vous en êtes, l'employeur peut tout à fait décider de laisser sans suite la procédure engagée.

Par **P.M.**, le **06/12/2012** à **17:37**

Bonjour,

Mon but n'est pas de vous culpabiliser mais si vous vouliez vous faire licencier, quitte à le contester après, je ne comprends pas que vous ayez essayé de vous défendre aussi bien et de contester le motif invoqué par l'employeur qui semble effectivement fragile, ce que vous lui avez peut-être révélé au point qu'il renonce éventuellement à son projet...

En l'occurrence, il ne s'agirait normalement pas d'un licenciement disciplinaire mais pour insuffisance professionnelle...

Par **babyface7**, le **07/12/2012** à **14:18**

Merci pour votre réponse pmtedforum.

J'avais cru comprendre que l'entretien préalable était pourtant l'occasion d'argumenter et de montrer que la démarche de mon employeur n'était pas justifiée.

Par contre effectivement je commence à me demander si je n'aurais pas dû me contenter d'arguments oraux, sans évoquer l'existence de preuves matérielles de ma bonne foi...

J'avoue que je ne sais pas quoi faire à présent, à part attendre et espérer qu'une lettre de licenciement arrive enfin. Je ne me vois pas rester dans de telles conditions, je crois que je ne serai pas capable de supporter ça moralement.

Ce que je trouve injuste, c'est que si toutefois ils renoncent, si j'ai bien compris, je ne pourrai plus rien faire contre eux malgré les tentatives d'intimidation qui ont précédé la mise en route de la procédure officielle de licenciement ? (ils ont quand même essayé de me faire accepter une rupture conventionnelle de manière tout à fait officieuse, et m'ont demandé de rester chez moi pendant 2 jours sans aucune raison officielle)

Par **P.M.**, le **07/12/2012** à **16:51**

Bonjour,

C'est le but de l'entretien préalable que la salariée puisse s'expliquer, mais si elle ne le souhaite pas, éventuellement par stratégie, personne ne l'y force et même si elle ne s'y présente pas, cela n'empêche pas la procédure de se poursuivre...

Je ne sais pas si vous avez la preuve écrite que l'employeur ait en quelque sorte refusé de vous fournir du travail pendant deux jours...

De toute façon il ne servirait à rien maintenant d'anticiper ce qui pourrait arriver, sauf

éventuellement de demander au Délégué du Personnel un compte-rendu de l'entretien préalable s'il ne vous l'a pas proposé à moins que lui aussi préfère attendre la suite...

Par **TTP**, le **01/04/2014** à **11:40**

Je suis pour ma part dans une situation similaire, à ceci près que, malgré de bons résultats, mon supérieur hiérarchique me déteste. Je crois que je ne flatte pas assez son égo. J'ai des preuves de harcèlement, ai été convoqué à un entretien préalable il y a trois semaines... mais pas de suite à ce jour car je viens d'obtenir un nouveau contrat important.

Je suis toujours dans l'entreprise et il fait "comme si de rien n'était" puisqu'il perdrait beaucoup à me licencier sans motif et que je suis en mesure de démontrer son harcèlement. C'est assez invivable effectivement, surtout face aux clients et aux collègues.

Je pense à la résiliation judiciaire mais cela peut durer, durer, durer, ce n'est donc pas une solution viable puisque le but est de faire cesser ce sketch sans délai.

Plus globalement, le droit du travail prévoit le droit de retrait si l'on perçoit un "danger grave et imminent", par exemple pour sa santé. Mais si on privilégie le combat à l'abattement, simplement pour empêcher que pareille situation ne se reproduise, alors on n'est pas "suffisamment en danger" au regard de la loi.

En bref, on peut mettre un terme aux prud'hommes à une situation délétère que si l'on est malade et abattu, pas si on résiste à la pression morale. L'alternative est de partir (démission ou rupture conventionnelle) mais rien n'empêchera ce supérieur de se trouver une autre victime. Or, ce (ir)responsable doit être sanctionné.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **11:44**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **mousmous**, le **19/03/2022** à **23:12**

J'ai pris une télé en destination des encombrants car mon travail a refait un nouveau bâtiment et a donc jeté toute cette télé j'en ai récupéré une en la mettant dans ma voiture. Celle-ci était toute poussiérée et sans câble. Je l'ai prise un dimanche soir et le lundi matin j'allais prévenir mon chef que je l'ai prise et je me suis rétracté je les ai remis à sa place. Je n'ai rien pris.

Je suis convoqué pour un entretien préalable. 28 mars.

J'ai commis quoi comme faute ?

Cette télé allait finir aux encombrants de toute façon. Au niveau travail ils n'ont rien à me reprocher.

Vais-je être licencié ?

Par **Marck_ESP**, le **20/03/2022** à **07:57**

Bonsoir

Généralement un entretien préalable est destiné à évoquer le licenciement.

Faites vous assister par un conseiller du salarié.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857#>